SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 26. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (XI kad.)
w dniu 18 stycznia 2022 r.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 26)

18 stycznia 2022 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022 oraz lata 2022 – 2024,

– plan pracy Rady Ochrony Pracy na rok 2022,

– sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2021 r.,

– „Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2022 – 2027",

– program „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy",

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Marlena Maląg** minister rodziny i polityki społecznej wraz ze współpracownikiem, **Katarzyna Łażewska-Hrycko** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, dr hab. inż. **Wiktor Marek Zawieska** dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Stwierdzam kworum. To pierwsze posiedzenie Rady w tym roku. Zatem rozpocznę od najserdeczniejszych życzeń dla naszych gości i członków Rady, aby ta piąta fala Omikrona, którego wszyscy obawiamy się przeszła jak najszybciej, żeby ominęła nas wszystkich i nasze rodziny. Tego życzę państwu w tym roku.

Witam serdecznie naszych gości – minister rodziny i polityki społecznej panią Marlenę Maląg, zastępcę dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej pana Dariusza Głuszkiewicza, zastępcę dyrektora Departamentu Obrotu Towarami Wrażliwymi i Bezpieczeństwa Technicznego Ministerstwa Rozwoju i Technologii pana Piotra Gołębiowskiego wraz ze współpracownikiem, głównego inspektora pracy panią minister Katarzynę Łażewską-Hrycko wraz ze współpracownikami, pana prof. Wiktora Marka Zawieskę – dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022 oraz lata 2022 – 2024", pkt 2 – plan pracy Rady Ochrony Pracy na rok 2022, pkt 3 – sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2021 r., pkt 4 – „Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2022 – 2027" – materiał przedstawia Państwowa Inspekcja Pracy oraz Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, pkt 5 – program „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy" – materiał przedstawia Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, pkt 6 – sprawy bieżące.

Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia. Nie słyszę sprzeciwu.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do realizacji porządku dziennego. Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022 oraz lata 2002 – 2024. rozwoju kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy. Projekt stanowiska został przyjęty na wczorajszym posiedzeniu Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych.

Proszę przewodniczącego Zespołu pana Zbigniewa Żurka o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodniczący Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych ROP Zbigniew Żurek:

Oto proponowane brzmienie projektu stanowiska przyjętego przez Zespół ds. Prawno -Organizacyjnych: „7 grudnia 2021 r. odbyło się posiedzenie plenarne Rady Ochrony Pracy, podczas którego główna inspektor pracy pani Katarzyna Łażewska-Hrycko dokonała prezentacji „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022 oraz lata 2022 – 2024”.

Program został opracowany w oparciu o analizę dotychczasowych doświadczeń z działań Państwowej Inspekcji Pracy w latach poprzednich, a także na podstawie uwag i opinii instytucji oraz organizacji, zajmujących się ochroną pracy, w szczególności Rady Ochrony Pracy. Prezentowany Program uwzględnia szczególną wagę stosunków pracy i ochrony pracy w środowisku obciążonym konsekwencjami pandemii, spowodowanej wirusem COVID-19.

W 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy planuje przeprowadzić ok. 52 tys. kontroli obejmując różnymi formami działań prewencyjnych nie mniej niż 30 tys. podmiotów. Przedmiotem szczególnej aktywności Państwowej Inspekcji Pracy będą porady prawne, a także rozpatrywanie skarg zatrudnionych. Kontrole będą prowadzone w rodzajach działalności, gdzie występuje najwięcej zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników. Należą do nich m.in. budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, a także stosowanie nowych technologii.

Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuować kontrolę prawidłowości zatrudniania oraz problematyki związanej z czasem pracy, terminowością wypłaty wynagrodzeń, prawidłową oceną ryzyka zawodowego, ochroną pracowników delegowanych oraz legalnością zatrudnienia, w tym cudzoziemców.

Podczas tworzenia „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy” uwzględniono także założenia strategii Unii Europejskiej na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Po prezentacji „Programu działania PIP” nastąpiła dyskusja z udziałem uczestników posiedzenia. Zgłoszono uwagi, wnioski i postulaty jak niżej, według których należy:

1) działać ze szczególną starannością na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników ochrony zdrowia, zaangażowanych bezpośrednio w walkę z pandemią COVID-19,

2) zwrócić uwagę na negatywny wpływ pandemii na stosunki zatrudnienia,

3) zwrócić uwagę na bezpieczeństwo i higienę pracy na małych i mikro budowach,

4) zwrócić szczególną uwagę na bezpieczeństwo i higienę pracy z żurawiami wieżowymi oraz na wykonywanie odbiorów dopuszczających je do pracy,

5) zwrócić uwagę na czas pracy (deklarowany i faktyczny) górników, transportowców oraz pracowników ochrony zdrowia,

6) kontrolować legalność zatrudnienia oraz wysokość faktycznych i deklarowanych należności za pracę,

7) uprościć procedury związane z zatrudnianiem cudzoziemców,

8) zintensyfikować współpracę Państwowej Inspekcji Pracy z ZUS,

9) dokonać weryfikacji zadań, jakie nakładane są na Państwową Inspekcję Pracy,

10) zwrócić uwagę na spadającą z roku na rok liczbę planowanych kontroli i podjąć działania mające na celu wyeliminowanie tego zjawiska,

11) pilnie wzmocnić Państwową Inspekcję Pracy kadrowo oraz finansowo, co jest niezbędne do wypełnienia zadań, planowanych na najbliższe lata.

Rada Ochrony Pracy, zalecając przyjęcie przez Państwową Inspekcję Pracy uwag Rady jak wyżej, akceptuje „Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022 oraz lata 2022 – 2024".

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Korzystając z obecności pani minister Maląg, chciałbym zwrócić się z pytaniem dotyczącym pkt 11 projektu stanowiska o konieczności wzmocnienia Państwowej Inspekcji Pracy kadrowo i finansowo, co jest niezbędne do wypełniania zadań na najbliższe lata. Podległość Państwowej Inspekcji Pracy wróciła do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, co wydaje nam się właściwsze. Rozumiemy jakie są trudności z finansowaniem Inspekcji. Poszukujemy sojusznika – nie wątpię, że zyskamy takiego w osobie pani minister – w działaniach zmierzających do wzmocnienia Państwowej Inspekcji Pracy kadrowego, co w konsekwencji prowadzi do wzrostu funduszu wynagrodzeń.

Minister rodziny i polityki społecznej Marlena Maląg:

Rzeczywiście, ten punkt jest bardzo ważny. Rola Państwowej Inspekcji Pracy jest nie do przecenienia w tym trudnym czasie. Z rozmów głównej inspektor pracy z panem premierem wynika, że to wsparcie już jest w pewien sposób uwzględnione i ma być realizowane. Dlatego, że w czasie, w którym jesteśmy musimy wesprzeć pracowników. Aby wiedzieć, co dzieje się w instytucjach konieczna jest ścisła współpraca z PIP. Jej rola jest szczególna. Dlatego będziemy ze wszech miar starali przyczynić się do tego, żeby ta sytuacja się polepszała.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Bardzo dziękuję, pani minister. Sądzę, że dla członków Rady ta deklaracja jest satysfakcjonująca.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych? (30) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0).

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022 oraz lata 2022 – 2024".

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – plan pracy Rady Ochrony Pracy na rok 2022.

Tuż po Nowym Roku członkowie Rady otrzymali projekt planu pracy Rady Ochrony Pracy na bieżący rok. Zatem wszyscy państwo mieli możliwość dobrze zapoznać się z nim. Chciałbym zastrzec, że na ewentualną zmianę proponowanych terminów posiedzeń Rady może wpłynąć terminarz posiedzeń Sejmu, który może – jak pokazuje życie – zmienić się na dwa czy trzy dni przed planowanym posiedzeniem Rady. Przypomnę, że w składzie Rady jest 12 parlamentarzystów. Zatem zmiana terminu posiedzeń Sejmu może uniemożliwić im udział w pracach Rady. Jeśli chodzi o tematy posiedzeń, to jeśli zajdą okoliczności w sposób szczególny uzasadniające potrzebę zmiany, czy podjęcie nowego tematu, to na pewno prezydium Rady będzie na to otwarte. Tym projektem nie przesądzamy w sposób sztywny o przebiegu prac Rady. Będziemy elastyczni. W razie potrzeby będziemy dokonywać zmian.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Zgłoszono bardzo dużo propozycji. Uwzględnienie ich w 12 miesiącach nie było proste. Wydaje mi się, że połączenie niektórych bliskich zagadnień pozwoli nam uwzględnić spectrum zainteresowań członków Rady, którzy reprezentują różne podmioty.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Plan pracy obejmuje okres od stycznia do sierpnia. Nie proponowaliśmy następnych terminów posiedzeń, bo nieznane są jeszcze terminy posiedzeń Sejmu.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos?

Pani Renata Górna, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Plan pracy jest bardzo ambitny, konsumuje tematy zgłoszone przez członków Rady. Mam pytanie dotyczące kwietniowego posiedzenia Rady. Zaplanowano na nim omówienie kilku dość szerokich tematów. Czy na kwietniowym posiedzeniu organizowanym w ramach obchodów Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych omówimy wszystkie planowane tematy, czy też wybierzemy jeden lub dwa?

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Rzeczywiście, kwietniowe posiedzenie było dla nas przedmiotem szczególnego namysłu i dyskusji. Pamiętamy, że co roku łączymy to posiedzenie z obchodami Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Posiedzenia organizowaliśmy w Sali Kolumnowej. Uczestniczyło w nich ok. 300 osób. Lista mówców była dość długa, referaty były niezbyt długie. Stąd przewidywaliśmy ich kilka.

W związku z sytuacją pandemiczną nie wiemy, czy najbliższe spotkanie będziemy w stanie zorganizować w trybie stacjonarnym, czy podobnie jak w ubiegłym roku zrobimy to zdalnie, tak jak dzisiejsze posiedzenie. W tej sytuacji trudno jest szczegółowo planować. Obiecuję, że w marcu omówimy tę sprawę. Jeżeli państwo mieliby jakieś sugestie, to proszę je zgłaszać. Rozważymy je wspólnie i kolegialnie podejmiemy decyzję co do przebiegu i kształtu kwietniowego posiedzenia Rady w związku z obchodami Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych.

Pani Elżbieta Bożejewicz, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Elżbieta Bożejewicz:

W dniach od 25 do 27 kwietnia zaplanowane są Międzynarodowe Targi Bezpieczeństwa i Ochrony Pożarowej w Poznaniu. Czy te terminy ewentualnie nie będą kolidować z terminem posiedzenia Rady?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Może zorganizujemy posiedzenie wyjazdowe na Targach?

Członek Rady Ochrony Pracy Elżbieta Bożejewicz:

Proponowałabym to.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Pomysł jest dobry, ale postąpimy tak, jak wielokrotnie to czyniliśmy. Pod koniec marca przeprowadzimy ankietę, kto i w jakim stopniu będzie zaangażowany w takie przedsięwzięcie. To byłoby wyjazdowe posiedzenie Rady, które w tym roku również stoi pod ogromnym znakiem zapytania. Bowiem uzależnione jest do rozwoju sytuacji pandemicznej. Wszelkie deklaracje dotyczące planów na kwiecień obecnie wydają się przedwczesne.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Zostawmy to do marca. Wtedy zdecydujemy. Dziś nie wiemy, co będzie w kwietniu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Proponuję, że wznowimy tę dyskusję w marcu. Wówczas rozstrzygniemy jak postąpimy w kwietniu.

Przystępujemy do głosowania. Kto z członków Rady jest za przyjęciem planu pracy Rady na 2022 r.? (30) Kto jest przeciw? (0) Kto się wstrzymał? (0)

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła plan pracy na 2022 r.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu trzeciego porządku dziennego – Sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2021 r. Przyznam, że członkowie Rady otrzymali je relatywnie niedawno, bo – jeśli dobrze pamiętam – trzy dni temu. Chciałbym zapowiedzieć, że nawet w stopniu dużo większym niż w ubiegłym roku to sprawozdanie ma formę literalnie administracyjną – odnotowania liczby posiedzeń, tematów, przyjętych stanowisk. Nie ma tam praktycznie kwestii merytorycznych czy komentarza do dyskusji stanowisk. Taką formę sprawozdania przyjęliśmy od iluś lat. Formalnie jest regulaminowy wymóg przyjmowania takiego sprawozdania.

Proponuję, jeśli usłyszę choćby jeden głos sprzeciwu, to przeniesiemy dyskusję i głosowanie nad tym sprawozdaniem na kolejne posiedzenie Rady, bo nie ma absolutnie żadnej konieczności, żebyśmy przyjmowali je już dzisiaj. Nie słyszę sprzeciwu.

Zatem przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem sprawozdania z działalności Rady Ochrony Pracy w 2021 r.? (30) Kto jest przeciw? (0) Kto się wstrzymał? (0)

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła sprawozdanie z działalności w 2021 r.

Zostanie ono przekazane do Kancelarii Sejmu.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu czwartego porządku dziennego – „Strategiczne ramy Unii Europejskiej dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2022 – 2027" – materiał przedstawia Państwowa Inspekcja Pracy oraz Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

Udzielam głosu minister rodziny i polityki społecznej pani Marlenie Maląg, która – niestety – ze względu na posiedzenie rządu, nie będzie mogła długo uczestniczyć w naszym posiedzeniu.

Minister rodziny i polityki społecznej Marlena Maląg:

W zakresie właściwości Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, te sprawy, które dla nas są istotne i bardzo ważne, to przede wszystkim to, że Polska popiera kontynuowanie przez Komisję Europejską działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w państwach Unii, podkreślając nieustanną aktywność tej tematyki, szczególnie w dynamice rozwoju rynku pracy. Dlatego w „Strategii działania", ważne są skuteczne i bezpieczne wdrożenia w korzystnych ramach dla pracowników, przedsiębiorców i przede wszystkim społeczeństwa. Bardzo ważne dla nas sprawy są związane z przygotowaniem się do nowego cyfrowego świata pracy. To rzecz nieuchronna. Ale skuteczne wprowadzanie robotyzacji, sztucznej inteligencji wymaga dobrego przygotowania i właściwego zabezpieczenia.

Nową formą pracy w cyfrowym świecie na pewno jest praca platformowa. Pracujemy nad wdrożeniem tej dyrektywy, notabene nie będzie to łatwy proces. Chcemy, żeby wdrożenie tego było bezpieczne, przede wszystkim ze zwróceniem uwagi na naszych pracowników. Bardzo ważne jest przeciwdziałanie zagrożeniu psychospołecznemu w miejscu pracy, zwrócenie uwagi na bezpieczeństwo i higienę pracy. Dla nas bardzo ważne jest zwrócenie uwagi na wszystkie działania związane z pracownikiem w tym obszarze.

To tyle mojego wprowadzenia. Myślę, że pan dyrektor uzupełni moją wypowiedź. Natomiast patrząc ogólnie na sytuację, w której jesteśmy, związaną z sytuacją na rynku pracy, ale również z sytuacją pandemiczną i sytuacjami społeczno-gospodarczymi przede wszystkim jest potrzebna – i za co serdecznie dziękuję Radzie Ochrony Pracy oraz głównemu inspektorowi pracy, że te działania podejmujemy wspólnie – skuteczna ochrona pracowników, a także rozwiązania korzystne dla firm. Dlatego też nawiązując do sytuacji bieżącej, czyli związanej z wdrażaniem Polskiego Ładu, będziemy stali na straży przede wszystkim bezpieczeństwa, aby wprowadzane rozwiązania były korzystne dla pracowników.

Dziękuję bardzo. Będę musiała rozłączyć się, bo za chwilę rozpocznie się posiedzenie Rady Ministrów. Życzę owocnych obrad. Jesteśmy gotowi do współpracy i podejmowania wszelkich niezbędnych i koniecznych wyzwań.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo, pani minister. Główny referat w dniu dzisiejszym przygotowała Państwowa Inspekcja Pracy. Dlatego w tej chwili oddaję głos pani minister Katarzynie Łażewskiej-Hrycko – głównemu inspektorowi pracy.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Komisja Europejska w czerwcu 2021 r. wydała komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie bhp. Prawo do zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy ma kluczowe znaczenie. Bowiem znajduje kluczowe odzwierciedlenie w zasadzie 10. europejskiego filaru praw socjalnych. Strategia odnosi się do zmieniających się potrzeb w zakresie ochrony pracownika, spowodowanych transformacją cyfrową i ekologiczną, nowymi formami pracy, pandemią COVID-19. Nowe ramy będą również uwzględniać dotychczasowe zagrożenia

bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy, takie jak ryzyko wypadków przy pracy lub narażenie na niebezpieczne czynniki dla zdrowia.

Dokument „Strategiczne ramy Unii Europejskiej dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2022 – 2027. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy" przewiduje plan działania na najbliższe lata w sprawie bhp. Celem planu jest ochrona niemal 170 mln pracowników Unii Europejskiej przed wypadkami i chorobami związanymi z pracą. Realia rynku pracy zmieniają się dynamicznie. Dlatego Europie potrzebne są nowe ramy strategiczne. Skupiają się one na trzech kluczowych celach na lata 2021 – 2027. Zostały wprowadzone w celu aktualizacji norm ochrony pracowników oraz przeciwdziałania tradycyjnym i nowym zagrożeniom związanym z pracą.

Kluczowe jest przewidywanie zmian w nowym świecie pracy i odpowiednie zarządzanie tymi zmianami. Aby zapewnić odpowiednio wysoki poziom bhp podczas transformacji cyfrowej, ekologicznej i demograficznej, Komisja Europejska dokonała przeglądu aktualnie obowiązujących dyrektyw, m.in. dyrektywy dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy oraz dyrektywy w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe. Komisja zaproponuje również limity ochronne dla szkodliwych substancji chemicznych – azbestu, ołowiu, kobaltu, aktualizując jednocześnie przepisy unijne dotyczące niebezpiecznych chemikaliów, co wzmocni działania w celu zwalczania chorób nowotworowych oraz chorób układu rozrodczego i układu oddechowego.

Nowotwory są główną przyczyną przedwczesnych śmierci osób aktywnych zawodowo w Unii Europejskiej. Czynniki rakotwórcze przyczyniają się do ok. 100 tys. zgonów każdego roku. Komisja przygotuje także wytyczne w zakresie ochrony zdrowia psychicznego pracowników. Jest to istotne, ponieważ przed pandemią ok. 84 mln osób w Unii Europejskiej zmagało się z problemami ze zdrowiem psychicznym na tle zawodowym.

Równie ważną kwestią jest poprawa zapobiegania chorobom i wypadkom związanym z pracą. Nowa strategia będzie promować podejście tzw. „wizji zero", w celu wyeliminowania zgonów związanych z pracą w Unii Europejskiej. Według Komisji, zapobieganie zgonom związanym z pracą będzie możliwe tylko poprzez dokładne badanie wypadków przy pracy i zgonów w miejscu pracy, identyfikowanie i usuwanie przyczyn tych zdarzeń oraz zwiększenie świadomości na temat zagrożeń wypadkami związanymi z pracą, urazami i chorobami zawodowymi. Pandemia wymusiła jednocześnie konieczność opracowania procedur i przepisów zwiększających gotowość Europy na ewentualne przyszłe zagrożenia zdrowia.

Komisja w ścisłej współpracy z podmiotami zajmującymi się zdrowiem publicznym opracuje procedury awaryjne i wytyczne dotyczące szybkiego wdrażania i monitorowania środków w przypadku potencjalnych przyszłych kryzysów zdrowotnych.

Działania w ramach strategii dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy będą możliwe do zrealizowania poprzez: silny dialog społeczny, lepsze egzekwowanie i monitorowanie obowiązującego prawodawstwa Unii Europejskiej, podnoszenie świadomości prawnej, organizowanie środków finansowych na inwestycje w bezpieczeństwo i higienę pracy, w tym z funduszy UE, równe szanse i dostęp do rynku pracy, uczciwe warunki pracy, ochronę socjalną i integrację.

W 2022 r. Komisja przedstawi wnioski prawne mające na celu dalsze zmniejszenie narażenia pracowników na zawodowe niebezpieczne czynniki dla zdrowia. Na szczycie podsumowującym dotyczącym BHP w 2023 r. z udziałem instytucji Unii Europejskiej, państw członkowskich, partnerów społecznych, Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy oraz wszystkich istotnych interesariuszy zostaną wyciągnięte pierwsze wnioski i wydane zalecenia dotyczące ewentualnej niezbędnej zmiany ukierunkowania nowej strategii. Szczyt będzie poświęcony postępowi osiągniętemu w zakresie podejścia opartego na „wizji zero" w zakresie zgonów związanych z pracą, a także gotowości na potencjalne przyszłe zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Państwowa Inspekcja Pracy będąc członkiem Stowarzyszenia Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) w oczywisty sposób uwzględnia wskazane w strategii ramowej cele, adaptując je do polskich realiów i problemów obserwowanych podczas kontroli. Znaj-

duje to odzwierciedlenie w przygotowanych programach działania Państwowej Inspekcji Pracy na kolejne lata i trzyletnie okresy.

Szczegółowe informacje związane z uwzględnieniem przyjętych ram strategicznych w działaniach podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy przedstawi mój zastępca pan Jarosław Leśniewski.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

Krótka prezentacja dotycząca „Strategicznych ram Unii Europejskiej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2022 – 2027". W ramach poszczególnych celów przekrojowych Komisja Europejska sformułowała cele szczegółowe, których realizacja składa się na osiągnięcie założonych celów przekrojowych. Zarówno w tym materiale, który przekazaliśmy Radzie Ochrony Pracy, jak i w niniejszej prezentacji, spróbujemy przedstawić schemat realizacji celów poprzez zadania postawione przed poszczególnymi grupami roboczymi SLIC i te, które zaprojektowała, planuje realizować i już realizuje Państwowa Inspekcja Pracy.

Wspomniałem o grupach roboczych SLIC, ponieważ zarówno w materiale, jak i w prezentacji będę się na to powoływał. Wspomnę tylko, że są to grupy, które mają za zadanie zająć się realizacją celów, przygotowaniem właściwych narzędzi i wytycznych wspomagających inspekcję pracy. Przykładowe działanie grup roboczych SLIC to przygotowanie przewodników, publikacji wspierających inspektorów pracy, analizy i zmiany przepisów, w tym zmiany dyrektyw, przygotowanie narzędzi i kampanii. Jest 8 grup roboczych odpowiedzialnych za realizację tych celów. To grupa robocza ds. strategii zajmująca się m.in. przygotowaniem planu pracy poszczególnych grup roboczych oraz projektów mandatów, stanowiących podstawę działania grup. Grupa robocza ds. ogólnych aspektów egzekwowania prawa, a w jej strukturze podgrupa ds. BHP pracowników mobilnych. Grupa robocza ds. koordynacji pojawiających się i tradycyjnych zagrożeń. Grupa robocza ds. pojawiających się zagrożeń. Grupa robocza ds. maszyn i urządzeń technicznych. Grupa robocza ds. tradycyjnych zagrożeń. Grupa robocza ds. czynników chemicznych. Grupa robocza ds. czynników biologicznych. Chciałbym podkreślić, że Państwowa Inspekcja Pracy jest reprezentowana w sześciu grupach.

Przechodząc do prezentacji, omówimy cele przekrojowe i poszczególne cele szczegółowe w kontekście naszych działań i stanowisk Komisji Europejskiej. Cel przekrojowy nr 1 – to przewidywanie zmian i zarządzanie nimi w nowym świecie, który wyłoni się po transformacji ekologicznej, cyfrowej i demograficznej. Na slajdzie przedstawiono krótką informację na temat transformacji demograficznej, cyfrowej i ekologicznej związanej z pojazdami zasilanymi elektrycznie.

Zachodzące w Europie zmiany demograficzne polegają przede wszystkim na starzeniu się siły roboczej. W miarę jak pracownicy się starzeją, konieczne staje się dostosowanie, przede wszystkim w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, środowiska pracy i zadań powierzanych im w ramach pracy, do ich szczególnych potrzeb, a także minimalizowanie zagrożeń związanych ze wzrastającym wiekiem osób aktywnych zawodowo. Jednym z zadań zaplanowanych przez PIP na 2022 r. jest „efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym", a omawiana problematyka starzejącej się grupy pracowników zostanie uwzględniona w materiałach dydaktycznych i edukacyjnych, które zostaną przygotowane w związku z tym zadaniem.

Kolejny cel szczegółowy – to transformacja cyfrowa – robotyka i sztuczna inteligencja w procesach pracy.

Postęp technologiczny skutkuje automatyzacją i robotyzacją procesów pracy, coraz szerszym wykorzystaniem sztucznej inteligencji, a także upowszechnieniem pracy zdalnej jako formy wykonywania pracy. Wskazane przejawy postępu technologicznego niosą za sobą nowe zagrożenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy: nieregularność czasu i miejsca wykonywania pracy, zagrożenia związane z nowymi urządzeniami technicznymi, zagrożenia związane z niektórymi systemami sztucznej inteligencji, wykorzystywanymi do zatrudniania i zarządzania pracownikami oraz stworzenia zautomatyzowanego systemu monitoringu, jak również zautomatyzowanego systemu podejmowania decyzji, zagrożenia związane z działaniem promieniowania optycznego i pola elektro-

magnetycznego w związku z szybkim wprowadzaniem technologii mobilnych i bezprzewodowych.

W związku z dynamicznym rozwojem e-mobilności, rosnącym poziomem produkcji i sprzedaży e-pojazdów (samochody osobowe, autobusy) zasilanych elektrycznie oraz powstawaniem stacji ładowania i obsługi tych pojazdów Państwowa Inspekcja Pracy zaplanowała na 2022 r. kontrole dotyczące organizacji bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej e-pojazdów samochodowych (samochodów elektrycznych i hybrydowych). Skontrolowane zostaną procedury bezpiecznej obsługi w zakresie wyposażenia elektrycznego pojazdów osobowych. Szczególna uwaga zostanie zwrócona na zagrożenia elektryczne oraz mechaniczne związane z demontażem poszczególnych ogniw baterii akumulatorowych oraz uprawnienia zawodowe i szkolenia pracowników wykonujących prace eksploatacyjne przy instalacjach elektrycznych zabudowanych w pojazdach hybrydowych i elektrycznych.

Kolejne trzy cele szczegółowe celu przekrojowego – to transformacja cyfrowa – platformy cyfrowe, transformacja cyfrowa jako technostres oraz transformacja ekologiczna – usunięcie z przestrzeni pracy azbestu i produktów azbestopochodnych.

Efektem postępu technologicznego jest dynamiczny rozwój nowych form pracy i modeli biznesowych, szczególnie związanych z opartą na Internecie tzw. gospodarką na żądanie. Kluczową kwestią w tym zakresie stają się warunki pracy, zwłaszcza w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, osób pracujących za pośrednictwem platform cyfrowych.

Po przyjęciu dyrektywy dotyczącej pracy platformowej i opracowaniu krajowych przepisów Państwowej Inspekcji Pracy najprawdopodobniej przypadnie w udziale konieczność objęcia nadzorem i kontrolą tego obszaru aktywności przedsiębiorców. Szczególnego znaczenia kontrolnego nabierze obserwowana obecnie praktyka powierzania pracującym – za pośrednictwem platform cyfrowych – pracy na podstawie innych umów, niż umowa o pracę, a niejednokrotnie tylko na podstawie rejestracji w serwisie udostępnianym za pomocą środków komunikacji elektronicznej.

Postęp technologiczny i cyfryzacja procesu pracy spowodowały powstanie nowych, psychospołecznych czynników ryzyka w środowisku pracy. Poza stresem, który jest zjawiskiem powszechnie występującym w miejscu pracy, pojawiły się powszechnie dotychczas niespotykane: zatarcie tradycyjnych granic między pracą a życiem prywatnym, ciągła łączność i ograniczenie prawa do bycia offline, brak interakcji społecznych. Wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych przyczynia się także do powstania dodatkowych ergonomicznych czynników ryzyka, związanych z rosnącym problemem dolegliwości mięśniowo – szkieletowych.

Od lat w ofercie Państwowej Inspekcji Pracy znajduje się program prewencyjno –profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy". Celem programu jest przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych, takich jak dyskryminacja, nierówne traktowanie oraz ograniczanie ich poziomu w miejscu pracy.

Trzeci cel szczegółowy, czyli transformacja ekologiczna – usuwanie z przestrzeni pracy azbestu i produktów azbestopochodnych. Produkcja i wykorzystywanie azbestu jest w UE zabronione, niemniej poważnym zagrożeniem dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników są istniejące budynki, których renowacja związana z osiągnięciem tzw. neutralności klimatycznej (Europejski Zielony Ład) wymaga usunięcia azbestu zastosowanego wiele lat wcześniej. W Europie narażenie na działanie azbestu jest przyczyną zdecydowanej większości śmiertelnych przypadków nowotworów płuc, które rozwinęły się u pracowników w związku z wykonywaną pracą.

Państwowa Inspekcja Pracy również w tym obszarze zaplanowała kontrole, projektując zadanie pod nazwą „Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych". Celem kontroli jest zapobieganie i ograniczanie zagrożeń związanych z kontaktem z azbestem, w tym kontrola stosowania środków zapobiegających azbestozależnym, kancerogennym chorobom zawodowym oraz wypadkom przy pracy, wynikającym z budowlanego charakteru prac związanych z usuwaniem azbestu.

Cel przekrojowy nr 2 – zapobieganie wypadkom i chorobom związanym z pracą. Pierwszy cel szczegółowy w tym zakresie to realizacja „wizji zero" w zakresie zgonów związanych z pracą poprzez wzmocnienie kultury zapobiegania wypadkom: dokładne badanie wypadków i zgonów w miejscu pracy, identyfikowanie i usuwanie przyczyn tych wypadków i zgonów, zwiększanie świadomości na temat zagrożeń związanych z pracą, urazów i chorób, wzmocnienie egzekwowania obowiązujących zasad i wytycznych.

Biorąc pod uwagę, że w naszym kraju najbardziej wypadkogenną branżą jest budownictwo, na lata 2022-2024 zaplanowano realizację 3-letniej strategii kontroli i prewencji Państwowej Inspekcji Pracy w budownictwie, której celem jest radykalne zmniejszenie występujących zagrożeń wypadkowych przy wykonywaniu prac budowlanych. Stałe oraz systematyczne kontrole i rekontrole podmiotów wykonujących prace budowlane, w zestawieniu z podejmowanymi przez inspektorów pracy środkami prawnymi oraz działaniami o charakterze profilaktycznym, będą miały za zadanie spowodowanie trwałej poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy na polskich budowach.

Kolejny cel szczegółowy dotyczy chorób nowotworowych. Choroby nowotworowe są w Unii Europejskiej główną (52%) przyczyną zgonów związanych z pracą. Czynniki rakotwórcze przyczyniają się każdego roku do ok. 100 tys. zgonów wśród Europejczyków. Do podstawowych zadań państw członkowskich UE w związku z przyjętą Strategią ramową zalicza się promowanie wśród pracowników europejskiego kodeksu walki z rakiem w celu poprawy kompetencji zdrowotnych pracowników, a także zmniejszenia ryzyka zachorowania na chorobę nowotworową.

W ramach działań krajowych Państwowa Inspekcja Pracy skupi się na pracach związanych z narażeniem na pyły drewna. Podczas kontroli w 2022 r. szczególna uwaga zostanie zwrócona na sprawdzenie gotowości zakładów pracy do spełnienia wymogów wynikających z ostatnich zmian legislacyjnych, w szczególności dotyczących procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, a także kwestii zatrudniania w stolarniach młodocianych w celu przygotowania zawodowego.

Ochrona pracowników narażonych na działanie substancji reprotoksycznych. W ramach strategicznych zwraca się uwagę na rozszerzenie ochrony pracowników narażonych na działanie substancji reprotoksycznych, których negatywne oddziaływanie na organizm człowieka wywołuje: skutki dotyczące sprawności seksualnej i płodności oraz skutki dotyczące rozwoju płodu i dzieci. W wielu przypadkach działanie substancji reprotoksycznych prowadzi do poronień samoistnych, martwych urodzeń lub zaburzeń rozwoju u dzieci poczętych. W Unii Europejskiej do chorób wywoływanych przez substancje reprotoksyczne w największym stopniu przyczynia się ołów.

Oddziaływanie czynników reprotoksycznych na pracowników w środowisku pracy będzie przedmiotem programu prewencyjno-kontrolnego realizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy w 2022 r. Do programu zostaną wytypowane zakłady pracy, w których występują czynniki reprotoksyczne – zakłady mechaniki pojazdowej – w szczególności zajmujące się wykonywaniem usług kompleksowych w tym naprawy i malowania karoserii samochodowych, zatrudniające co najmniej 10 pracowników. Dla podmiotów biorących udział w programie zostaną przeprowadzone szkolenia w zakresie oddziaływania ww. czynników na organizm człowieka, skutków tego oddziaływania i sposobów ograniczania ekspozycji pracowników na działanie czynników reprotoksycznych.

W ramach programu zostaną przeprowadzone kontrole w wybranych zakładach pracy celem oceny przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z występowaniem określonych, ujawnionych czynników reprotoksycznych w środowisku pracy. Elementem programu będą także działania edukacyjne inspektorów pracy w wybranych szkołach, przeznaczone dla uczniów mających kontakt z tymi czynnikami podczas nauki zawodu. W 2022 r. pilotażowo program poprowadzi Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu.

Kolejny cel szczegółowy celu przekrojowego nr 2 związanego z zapobieganiem wypadkom i chorobom związanym z pracą dotyczy chorób układu krążenia.

Schorzenia układu krążenia przyczyniają się każdego roku do ok. 50 tys. zgonów. Obecnie niewiele wiadomo na temat przyczyn chorób układu krążenia i ich powiązań z zagrożeniami związanymi z pracą. Poważnie utrudnia to wdrożenie adekwatnych środ-

ków zapobiegawczych w miejscu pracy. Niemniej niezbędne jest promowanie zdrowia w miejscu pracy, właśnie w aspekcie unikania schorzeń układu krążenia lub ograniczenia skali tego problemu.

Wielu pracodawców w Polsce prowadzi działania zachęcające pracowników do prowadzenia zdrowego trybu życia, wyposaża w benefity pozwalające zwiększyć ilość ruchu zażywanego w wolnym czasie, nagradza inicjatywy prozdrowotne. Kapituła konkursu Głównego Inspektora Pracy „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej" podczas oceniania kandydatów do nagrody Mecum Tutissimus Ibis, czyli „ze mną będziesz najbezpieczniejszy" bierze pod uwagę wspomniane, ponadstandardowe działania pracodawców, wpływające na poziom zdrowia pracowników w miejscu pracy. Zachęcanie do wyborów sprzyjających zdrowemu stylowi życia w miejscu pracy może znacząco zmniejszyć częstotliwość występowania absencji, schorzeń i chorób niezakaźnych – takich jak nowotwory, otyłość, choroby układu krążenia, cukrzyca.

Jednym z czynników chorób krążenia jest stres. Dotyczy on zarówno życia prywatnego, jak też zawodowego. Wspominałem już o programie profilaktycznym Państwowej Inspekcji Pracy związanym z ograniczaniem wpływu stresu i przeciwdziałaniem negatywnym jego skutkom.

Następny cel szczegółowy związany jest z chorobami układu mięśniowo-szkieletowego. Miliony pracowników w UE cierpi na schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego. Schorzenia te, gdy są powiązane z pracą, w wielu przypadkach prowadzą do niepełnosprawności. Zazwyczaj nie wynikają z pojedynczej przyczyny, lecz z połączenia czynników fizycznych, psychospołecznych, organizacyjnych i indywidualnych. Niezbędne jest promowanie zdrowia w miejscu pracy, także w aspekcie schorzeń układu mięśniowo-szkieletowego.

SLIC, w odpowiedzi na ten cel, przyjął problematykę przeciwdziałania dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym w środowisku pracy, jako temat kolejnej kampanii. W 2021 r. trwały intensywne przygotowania, natomiast w 2022 r. przeprowadzona będzie w Europie część kontrolna. Działania krajowych inspekcji pracy uzupełnią obecnie prowadzoną kampanię informacyjno-promocyjna, realizowaną przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy z siedzibą w Bilbao.

Kontrole zostaną przeprowadzone w oparciu o wspólny w krajach członkowskich zakres, także z udziałem Państwowej Inspekcji Pracy. Nasz urząd jest współorganizatorem tej kampanii – razem z 7 innymi krajami (Szwecją, Danią, Finlandią, Grecją, Belgią, Cyprem oraz Portugalią).

Ostatni cel szczegółowy w ramach celu przekrojowego nr 2 dotyczy przemocy, nękania, dyskryminacji. Niezwykle negatywnymi zjawiskami, którym należy zdecydowanie przeciwdziałać w miejscu pracy są przemoc, nękanie i dyskryminacja, zwłaszcza ze względu na płeć. Zjawiska te mogą mieć negatywne konsekwencje dla osób nimi dotkniętych, ich rodzin oraz współpracowników. W skrajnych przypadkach mogą również prowadzić do wyzysku pracowników i handlu ludźmi. Zwalczanie tych zjawisk ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Te niekorzystnie społecznie zjawiska również podlegają kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, głównie podczas rozpatrywania skarg wpływających do urzędu.

Cel przekrojowy nr 3 – Zwiększenie gotowości na wszelkie możliwe przyszłe kryzysy zdrowotne.

Epidemia COVID-19 ujawniła zasadnicze znaczenie aktywnego przeciwdziała pojawiającym się nowym zagrożeniom w środowisku pracy. Państwowa Inspekcja Pracy od początku epidemii wsparła realizację przez pracodawców nowych obowiązków związanych z zapobieganiem rozprzestrzeniania się koronawirusa, realizując w 2019 i 2020 r. zadanie kontrole weryfikujące spełnianie wymogów sanitarnych (reżimu), co będzie również kontynuowane podczas kontroli przeprowadzanych w bieżącym roku. Ponadto, realizując zadania związane z nadzorem rynku, także w tym roku, kontroli na cle podlegać będą m.in. środki ochrony układu oddechowego, sprowadzane jako środki ochrony indywidualnej (np. maski FFP2 i FFP3).

Wypracowane przez Państwową Inspekcję Pracy – w związku z trwającą pandemią –metody i sposoby kontroli zdalnych i hybrydowych będą mogły zostać wykorzystane

podczas ewentualnych przyszłych kryzysów zdrowotnych. Dodatkowo wspomnieć należy o trwającej nieustannie współpracy pomiędzy naszym urzędem a inspekcjami europejskimi oraz wymianie doświadczeń związanych ze sposobami poradzenia sobie z kryzysem wywołanym chorobą COVID-19.

Kolejny cel szczegółowy, na który zwraca uwagę Komisja Europejska, dotyczy pracowników mobilnych i transgranicznych. Epidemia COVID-19 ujawniła, że pracownicy mobilni i transgraniczni, w tym pracownicy sezonowi, mogą być bardziej narażeni na niezdrowe lub niebezpieczne warunki pracy związane ze złymi lub zatłoczonymi warunkami zakwaterowania, a także z brakiem dostępnej informacji o prawach pracowników. W ramach strategicznych wezwano państwa członkowskie UE do skuteczniejszego monitorowania warunków pracy pracowników sezonowych.

Państwowa Inspekcja Pracy od lat prowadzi kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. W sposób kompleksowy podchodzimy do badania tego zagadnienia, uwzględniając zarówno kwestie praw pracowniczych, jak i bezpieczeństwa i higieny pracy.

W najbliższych latach nasze działania ukierunkowane zostaną na weryfikację legalności powierzania i wykonywania pracy przez cudzoziemców pochodzących zarówno z państw graniczących na Polską, ale także z państw azjatyckich – licznie reprezentowanych na polskim rynku pracy (m.in. z Indii, Filipin, Bangladeszu, Nepalu, Wietnamu) oraz sprowadzanych do pracy na terytorium RP z krajów zidentyfikowanych jako nowe państwa pochodzenia (np. z krajów Ameryki Łacińskiej). Czynności kontrolne obejmować będą ponadto weryfikację legalności powierzania cudzoziemcom pracy sezonowej w zakładach prowadzących działalność w podklasach Polskiej Klasyfikacji Działalności, dla których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca (rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka).

Ostatni cel szczegółowy dotyczy kompetencji inspektorów pracy w zakresie oceny zagrożeń związanych z występowaniem szkodliwych czynników biologicznych. Zdaniem Komisji Europejskiej, wymagają one wzmocnienia. Konieczne jest sformułowanie jasnych wytycznych dla kontroli oceny ryzyka zawodowego i wdrażania środków zarządzania ryzykiem w zakresie czynników biologicznych w środowisku pracy.

Komitet Wyższych Inspektorów Pracy – w odpowiedzi na cele szczegółowe z trzeciej grupy – powołał do życia – dotychczas nieistniejącą – grupę roboczą ds. czynników biologicznych. Nowa grupa robocza została utworzona w reakcji na bieżące potrzeby związane z pandemią SARS-CoV-2. Z korzyścią dla pracy inspekcji europejskich będzie z pewnością uwzględnienie podczas funkcjonowania tej grupy szerszego spektrum czynników biologicznych, oprócz koronawirusa.

W pierwszej kolejności opracowywane zostaną stosowne materiały pomocnicze – wytyczne dla inspektorów pracy w zakresie podejścia do zagrożenia w postaci SARS-CoV-2. Grupa ma również zadanie monitorowania ewentualnych przyszłych niebezpieczeństw biologicznych w celu szybkiego informowania oraz reagowania na pojawiające się potrzeby. Inspektorzy PIP uczestniczą w pracach tej grupy.

Podsumowując – należy stwierdzić, że ustanowione „Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2022–2027. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy" w sposób kompleksowy określają cele, które powinny być uwzględnione w działaniach urzędów i instytucji, których zadaniem jest dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo osób pracujących, w tym – w szczególności – wszystkich europejskich inspekcji pracy. W dokumencie zwrócono uwagę na zagadnienia automatyki, robotyki i sztucznej inteligencji, będące nowymi wyzwaniami dla ochrony pracy oraz dla działalności kontrolno-nadzorczej i prewencyjnej inspektorów pracy. W dokumencie tym podkreśla się również tradycyjne zagrożenia, znane od dłuższego czasu, które jednak nadal nie straciły na znaczeniu, takie jak: ergonomia stanowisk pracy, schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego, zagrożenia psychospołeczne, prace szczególnie niebezpieczne, jak prace na wysokości, w narażeniu na czynniki fizyczne, chemiczne (w postaci substancji niebezpiecznych, rakotwórczych oraz azbestu) oraz na czynniki biologiczne.

Odniesienie znanych nam zagrożeń do zmian zachodzących na rynku pracy oraz powszechnej globalizacji wskazuje na pojawienie się nowych niebezpieczeństw w życiu

zawodowym Europejczyków. Sytuacja ta dotyczy praktycznie każdego sektora gospodarki, a to z kolei stawia przed inspektorami pracy nowe wyzwania. Dlatego niezmiernie ważne jest stałe wzbogacanie wiedzy inspektorów pracy poprzez specjalistyczne szkolenia oraz prawdopodobnie wypracowanie nowych metod i sposobów kontroli, w szczególności pozwalających poczynić niezbędne ustalenia przed faktycznym jej rozpoczęciem.

Oczywistą koniecznością jest uzupełnianie kadr Inspekcji Pracy o doświadczonych inżynierów i specjalistów wielu branż. W świetle możliwości dalszego zwiększania liczby zadań nakładanych na Państwową Inspekcję Pracy nieodzowne będzie wzmocnienie zasobów kadrowych. W tym kontekście zwiększania kompetencji polskich inspektorów pracy szczególnego znaczenia nabiera Program Wymiany Inspektorów Pracy SLIC, dzięki któremu powstaje możliwość poszerzania i uzupełniania posiadanej wiedzy, tak niezbędnej w szybko zmieniającym się świecie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję przedstawicielom Państwowej Inspekcji Pracy.

Proszę o zabranie głosu pana Dariusza Głuszkiewicza – zastępcę dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej Dariusz Głuszkiewicz:

Dziękuję za możliwość przedstawienia stanowiska na dzisiejszym posiedzeniu Rady Ochrony Pracy. Strategia Unii Europejskiej to kluczowy dokument w sprawach bhp nie tylko dla Unii Europejskiej, ale także dla poszczególnych państw członkowskich. Nie dlatego, że jest dokumentem prawnym czy politycznym, ale przede wszystkim dlatego, że uczestniczymy we wspólnym rynku Unii Europejskiej. W tym wspólnym rynku dochodzi do swobodnego przepływu zarówno osób – pracowników, jak i kapitału, czyli pracodawców. Zatem z tego punktu widzenia ważne jest, aby były równe standardy zarówno w zakresie przepływu pracowników, jak i kapitału w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Czekaliśmy z zainteresowaniem na strategię Unii Europejskiej. Pozytywnie przyjęliśmy ten dokument. Takie stanowisko zaprezentowaliśmy na posiedzeniu Rady Unii Europejskiej, w trakcie którego państwa członkowskie przedstawiały swoje opinie.

Zgodnie z zasadą subsydiarności i pomocniczości zadania w tym dokumencie są przyporządkowane zarówno dla poszczególnych organów Unii Europejskiej, jak i dla państw członkowskich. Jeżeli chodzi o państwa członkowskie, nasz udział w jego realizacji obejmuje działania zarówno legislacyjne, jak i pozalegislacyjne. W ich realizacji uczestniczymy bezpośrednio i pośrednio. W obszarze legislacyjnym – jak zostało już wspomniane – Unia Europejska projektuje już dwie nowe dyrektywy – dyrektywę dotyczącą miejsc pracy oraz dyrektywę dotyczącą miejsc pracy wyposażonych w monitory ekranowe. One miały być przyjęte w trakcie obowiązywania poprzedniej strategii Unii Europejskiej. Komisji Europejskiej nie udało się tego dokonać. Obecnie prace zostały już uruchomione. Komisja Europejska zleciła przygotowanie założeń merytorycznych. Mieliśmy możliwość zapoznania się ze wstępnymi raportami. Prawdopodobnie te dokumenty pojawią się w 2023 r. Wtedy rozpocznie się proces legislacyjny nad tymi dwiema dyrektywami.

Uczestniczymy – jak powiedziałem – aktywnie w tym procesie. Przedstawicielami Polski w pracach nad tymi dokumentami są pracownicy Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Uczestniczymy także w pracach Unii Europejskiej dotyczących substancji chemicznych, w tym substancji rakotwórczych. Obecnie trwają prace nad benzenem, akrylonitrylem czy niklem i jego związkami. Ponadto w tej chwili Komisja Europejska sygnalizuje, że rozszerzy swoje zainteresowanie na kolejne substancje chemiczne, takie jak chociażby ołów, azbest. Chciałbym też dodać, że uczestniczymy również aktywnie w procesie doboru tych substancji. Na posiedzeniu Komitetu ACSH przekazaliśmy naszą listę substancji priorytetowych. Chcemy, żeby Komisja Europejska się nimi zajęła. Tę listę opracowaliśmy wspólnie z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym.

Chciałbym też zwrócić uwagę na działalność Międzyresortowej Komisji ds. Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy. Ten organ pomaga nam w prawidłowym wdrożeniu normatywów dla

poszczególnych substancji chemicznych. Tu, także w znaczącym stopniu pomaga nam Centralny Instytut Ochrony Pracy, za co – korzystając z okazji – dziękuję. Chciałbym podkreślić, że przykładamy dużą wagę do wdrażania normatywów dla poszczególnych substancji chemicznych. Każdą z dyrektyw w tych sprawach wdrożyliśmy terminowo do polskiego porządku prawnego, tym samym gwarantując pracownikom należyty poziom bezpieczeństwa.

Jeżeli chodzi o inne priorytety wskazane w strategii Unii Europejskiej, takie jak chociażby zagrożenia psychospołeczne i schorzenia mięśniowo-szkieletowe, te zagadnienia obecnie uwzględniamy w naszych pracach. Tytułem przykładu chciałbym wskazać na projektowaną nowelizację ustawy – Kodeks pracy w zakresie pracy zdalnej oraz kontroli trzeźwości pracowników. W projektowanych przepisach dotyczących pracy zdalnej uwzględniliśmy w pierwszej kolejności zagadnienia dotyczące schorzeń mięśniowo-szkieletowych. Po opublikowaniu komunikatu Komisji Europejskiej zawierającego strategię dotyczącą bhp uzupełniliśmy projekt przepisów dotyczących pracy zdalnej o zagrożenia psychospołeczne. Dla porządku dodam, że w tym tygodniu ten projekt ustawy powinien być przedmiotem posiedzenia Komitetu Stałego Rady Ministrów. Mam nadzieję, że jeżeli zostanie przyjęty w tym tygodniu, to później zostanie skierowany pod obrady komisji prawniczej, a następnie – Rady Ministrów.

Jeżeli chodzi o działania pozalegislacyjne, to przede wszystkim należy wskazać na program wieloletni „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy". Obecnie jest realizowany jego V etap. Program ma charakter Krajowej Strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest on wielowątkowy i wielowymiarowy. Wskazuje nasze holistyczne podejście do zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy. Bowiem obejmuje zarówno badania naukowe, jak i działania edukacyjne czy promocyjne. To działania zarówno na rzecz nauki, przemysłu, jak i społeczeństwa.

Podsumowując – chciałbym wskazać, że Strategia Unii Europejskiej na rzecz bhp już w tej chwili jest przez nas realizowana. Dokument ma charakter dynamiczny i elastyczny. Uwzględniamy go jak najbardziej w naszych działaniach nie tylko dlatego, że jest dokumentem politycznym, ale przede wszystkim dlatego, że służy poprawie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy panu dyrektorowi.

Otwieram dyskusję.

Pan przewodniczący Zbigniew Janowski, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Strategiczne ramy bezpieczeństwa i zdrowia w pracy obejmujące lata 2021 – 2027 to interesujący materiał i na pewno warto się z nim zapoznać. Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa, do której należy mój związek – Związek Zawodowy Budowlani – ale także „Solidarność" i „Solidarność 80" – przeanalizowała ten dokument. Chciałbym bardzo krótko podzielić się z państwem niektórymi spostrzeżeniami federacji. W dużej mierze są one zbieżne z naszymi krajowymi uwagami dotyczącymi także innych sektorów.

Bez wątpienia nowe ramy są lepsze od poprzednich. Trzeba jednak pamiętać, że jest to dokument ramowy będący rezultatem różnych konsultacji, z różnymi podmiotami, często z zdecydowanie rozbieżnych poglądach. Zatem jest zrozumiałe, że nie może to być dokument rewolucyjny. Można zatem mówić o polityce małych kroków, pamiętając, że każda strategia jest i tak nieco opóźniona w stosunku do rzeczywistości rynku pracy.

W ramach strategicznych słusznie wskazuje się na fakt, że ochrona pracowników, zdrowie i bezpieczeństwo są zapisane w traktacie jako prawo podstawowe i jako stałe zadanie na poziomie europejskim i krajowym. Ponadto nowe ramy strategiczne odwołują się do Europejskiego Filara Praw Socjalnych. Tym samym wskazują na ewidentny związek między polityką bhp i powiązanymi obszarami polityki, takimi jak szersza regulacja warunków pracy, stosunki przemysłowe, zmieniające się formy zatrudnienia, usługi zdrowotne i inne obszary polityki.

Po raz kolejny brakuje w tych ramach systematycznej analizy stanu dotychczasowego rozwoju i przewidywanych przyszłych wyzwań w świecie pracy. Na plus nowej strategii należy zapisać uwzględnienie nowej rzeczywistości COVID-19 na rynku pracy, a także to, że po dłuższym czasie otwarto listę chorób zawodowych dopisując do niej COVID-19. To – moim zdaniem – daleko niewystarczające w kontekście wielu innych potrzeb w tym zakresie. Ale stanowi ważny krok w dobrym kierunku.

Komisja Europejska ciągle podkreśla sukcesy w działaniach na rzecz bhp. O ile gdy chodzi o wypadki przy pracy, także w Polsce, jest to prawda, bo liczba wypadków zmniejsza się, to niekoniecznie tak jest w przypadku chorób zawodowych. Z danych różnych instytucji wynika, że tutaj nie notujemy znaczących sukcesów. Komisja Europejska wciąż głosi opcję „zero wypadków", „zero chorób zawodowych", ale nie konkretyzuje działań w tym zakresie. Mamy przecież do czynienia z systematycznym wzrostem liczby chorób odazbestowych i nowotworowych, także zgonów. Była o tym mowa. Twierdzenie, że nie są one zupełnie związane z pracą jest co najmniej ryzykowne. Rośnie też liczba chorób zawodowych o podłożu psychospołecznym. Sprowadzanie wszystkiego do COVID-19 jest poważnym uproszczeniem.

Naszym zdaniem, szczególną uwagę trzeba poświęcić chorobom zawodowym. Najprawdopodobniej Komisja Europejska oczekuje, że tym wszystkim zajmą się państwa członkowskie. Może słusznie. Ale związki zawodowe uważają, że przydałyby się konkretne ramy prawne, także w formie dyrektyw, na poziomie europejskim ułatwiające działania krajom członkowskim. Musimy np. zdawać sobie sprawę z faktu, że przeciwnicy przekształcania listy chorób zawodowych w akt prawny o randze dyrektywy, twierdzą, że wchodzi to w obszar problematyki regulacji zabezpieczenia społecznego, a więc obszaru objętego wyłącznością dla państw członkowskich. Tymczasem – naszym zdaniem – to nie do końca jest prawda. Warunki pracy nieustannie i szybko zmieniają się. Zatem konieczne będą zmiany prawa.

Oczekujemy także przeglądu rzeczywistych wartości granicznych narażenia zawodowego dla pyłu drzewnego i respirabilnej krzemionki krystalicznej. Ramy strategiczne nie obejmują – z wyjątkiem pracowników sezonowych i pracy na platformach – nowych form zatrudnienia i związanych z nimi warunków pracy. Nie odnoszą się też do konsekwencji ich stosowania dla społeczeństwa, dla systemu zabezpieczenia społecznego. Brak także szerszego odniesienia do wpływu zmian klimatycznych na rynek pracy. Chodzi nie tylko o wysokie temperatury i ich wpływ na pracowników wykonujących pracę na zewnątrz. Listę zastrzeżeń można mnożyć.

Docenić należy to, co podkreślaliśmy także w debatach Rady Ochrony Pracy, że Komisja Europejska, podobnie jak my, wskazuje na potrzebę wzmocnienia Inspekcji Pracy i zwiększenia liczby inspektorów. Wyrażając umiarkowane zadowolenie z treści ramowej strategii na lata 2022 – 2027 musimy podkreślić, że zasadnicze działania w zakresie identyfikacji zagrożeń, potrzebnych działań prewencyjnych i konkretnych działań mających na celu udoskonalenie prawa chroniącego życie i zdrowie pracowników, leżą głównie po naszej stronie. A będą one skuteczne tylko wtedy, gdy zaangażowani będą wszyscy interesariusze kluczowi dla rynku pracy i znajdą się odpowiednie środki na ich realizację.

Z tymi zastrzeżeniami dotyczącymi strategicznych ram popieram dobrze zredagowane cele w dokumencie Państwowej Inspekcji Pracy. Podkreślam jednak, że Inspekcja nawet gdyby chciała, formalnie nie może odnieść się krytycznie do tych ram. Natomiast my jako ciało społeczne możemy, a może nawet powinniśmy krytycznie spojrzeć na ten dokument i wskazać wszystkie jego niedociągnięcia.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję panu przewodniczącemu za – jak państwo zapewne zwrócili uwagę – niezwykle starannie przygotowane wystąpienie.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu piątego porządku dziennego – program „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy". Materiał został przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Proszę o zabranie głosu dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy pana prof. Wiktora Marka Zawieskę.

Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego dr hab. inż. Wiktor Marek Zawieska:

Informacje przedstawione na posiedzeniu Rady są kluczowe dla kształtowania bezpiecznych warunków pracy. Nieprzypadkowo strategia europejska dotyczy – co uwidoczniono w podtytule – zmieniającego się świata pracy. Chciałbym państwu przedstawić założenia. Nie jest to jeszcze ustanowiony VI etap programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy". Pan dyrektor Głuszkiewicz wspomniał o realizacji programu wieloletniego, którego wnioskodawcą jest minister właściwy do spraw pracy. W tej chwili kończymy V etap programu. To, co chcę przedstawić dotyczy koncepcji realizacji VI etapu programu na lata 2023 – 2025. Zakres tematyczny tego etapu uwzględnia tematykę strategii europejskiej, ale również odnosi się do strategicznych dokumentów krajowych, a także danych ilustrujących rzeczywisty stan warunków pracy w Polsce, rzeczywiste potrzeby oraz aktualne i przyszłe wyzwania. Na tej podstawie Instytut wraz z ponad 200 partnerami przeprowadził analizę potrzeb. Założenia programu są obecnie na dalszym etapie procedowania.

Jego cel i struktura uwzględniają zapisy wynikające z dokumentów strategicznych międzynarodowych i krajowych, ale także – co podkreślam z całą mocą – rzeczywiste potrzeby wynikające z wieloletnich badań Instytutu i partnerów, których prosiliśmy o współudział w opracowaniu programu.

Jeśli chodzi o stan warunków pracy w Polsce, to w 2020 r. wypadkom przy pracy uległo 62,7 tys. osób, w tym wypadkom ciężkim – 378, śmiertelnym – 190. Liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia (liczonych jeden raz w grupie czynnika przeważającego) to 439,6 tys. W 2019 r. stwierdzono choroby zawodowe u 2,1 tys. osób. Na podstawie zgłoszeń pracujących i dostępnych danych można – co jest pozytywnym aspektem – powiedzieć o pewnej zmianie.

Jak przedstawia się stan warunków pracy w Polsce na tle Unii Europejskiej? Jeśli chodzi o narażenie na czynniki ryzyka o niekorzystnym wpływie na zdrowie fizyczne, to w Polsce zgłaszanie tego narażenia jest procentowo większe, analogicznie w przypadku narażenia na czynniki o niekorzystnym wpływie na dobrostan psychiczny. Natomiast gdy chodzi o odczuwanie dolegliwości zdrowotnych związanych z pracą, to różnica jest znacząca. Ogółem ponad 3-krotnie, a dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego – wielokrotnie.

To stan rzeczywisty skutkujący m.in. liczbą dni absencji z powodu wypadków przy pracy. W 2020 r. wyniosła ona niemal 3 mln dni, czyli ok. 8 tys. lat.

Przy czym w dłuższej perspektywie, porównując lata 2008 i 2020, należy stwierdzić, że za sprawą prowadzonych działań, w tym – o czym jestem przekonany – wprowadzania do praktyki opracowań powstałych w wyniku realizacji programu wieloletniego, liczba wypadków śmiertelnych spadła z 520 w 2008 r. do 190 w 2020 r., czyli zmniejszyła się o 64%, liczba wypadków ciężkich spadła z 900 w 2008 r. do 378 w 2020 r., zatem zmniejszyła się o 58%. Natomiast liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia zmniejszyła się z 601,1 tys. w 2008 r. do 439, 6 tys. w 2020 r., czyli o 27%.

Na slajdzie zaprezentowano w formie graficznej poprawę warunków pracy w Polsce (2008 – 2020). Liczba wypadków przy pracy i wskaźnik częstości wypadków przy pracy może być nieco zafałszowana z powodu pandemii COVID-19. Ale ogólna tendencja jest malejąca, zatem można cieszyć się, że kierunki działań, instrumentarium przynosi jednak skutek.

Chciałbym teraz przejść do kosztów wypadków przy pracy i chorób zawodowych w Polsce. W 2020 r. wydatki z funduszu wypadkowego ZUS wyniosły 4,92 mld zł. Natomiast koszty całkowite spowodowane niewłaściwymi warunkami pracy są 3-4-krotnie

wyższe. Można je oszacować na 15 – 20 mld zł rocznie. Te szacunki zostały opracowane na podstawie danych Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Prezentowany slajd pokazuje związek między bezpieczeństwem pracy oraz czynnikami warunkującymi jego osiągnięcie. Aby mówić o szansie na osiągnięcie zdrowych i bezpiecznych warunków pracy musimy mieć właściwy poziom kultury bezpieczeństwa. Pracownicy muszą posiadać odpowiednią wiedzę i świadomość związaną z bezpieczeństwem pracy. Ocena ryzyka zawodowego musi być prowadzona w sposób rzetelny i kompleksowy. Następnie – stała identyfikacja i zwalczanie zagrożeń, przestrzeganie uregulowań prawnych, działania wspomagające instytucji kontrolnych i pracowników służby bhp, prowadzona systematycznie prewencja wypadkowa, a także – co bardzo istotne w zmieniającym się świecie pracy – osiągnięcie równowagi między życiem prywatnym i życiem zawodowym.

Niewątpliwie wszyscy mamy świadomość czynników związanych z bezpieczeństwem pracy. Lecz pokazanie ich na jednym slajdzie ujawnia jak ogromny jest to zakres problemowy, multitematyczny, multiinstytucjonalny, żeby nie powiedzieć multigrupowy – mam na myśli wszystkie grupy zaangażowane w system ochrony pracy – oraz jak dużym wyzwaniem jest przygotowanie przez wszystkie jednostki, które się tym zajmują, w tym w szczególności CIOP-PIB, niezbędnego interdyscyplinarnego, intertematycznego, wieloaspektowego instrumentarium, wspomagającego prowadzenie tych działań i – w naturalny sposób – niezbędnego do opracowania w ramach kolejnych etapów, bo wierzę, że takie będą, z uwzględnieniem zmieniającego się świata, czyli z wyprzedzeniem pojawiania się kolejnych zagrożeń i przygotowaniem działań, które będą je niwelowały. Chciałbym dodać, że w dotychczasowych pięciu etapach programu wieloletniego powstało ponad 12 tys. różnego rodzaju produktów innowacyjnych. Wszystkie zostały wprowadzone do praktyki albo są dostępne do ciągłego wykorzystania np. za pośrednictwem Internetu.

Jeśli chodzi o główne zagrożenia w zmieniającym się świecie pracy, to trzeba wskazać na zagrożenia związane z nowymi technologiami i nowymi formami pracy, a także nowe zagrożenia, które będą pojawiać się wraz z nowymi zmianami. W przypadku nowych technologii to zagrożenia wynikające z cyfryzacji i automatyzacji, rozwoju nano- i biotechnologii, zastępowania w procesach pracy ludzi przez roboty współpracujące. To wszystko nie przynosi jedynie dobrodziejstw, ale także wiele różnych zagrożeń, takich m.in. jak stres czy stres cyfrowy albo technostres, co również dostrzega Unia Europejska i umieszcza w swoich strategicznych ramach, czyli zwiększone obciążenie poznawcze, wymuszone tempo pracy.

Analiza zagrożeń i w następstwie odniesienie, jeśli chodzi o ujęcie tematyczne i strukturę programu, odbyło się z udziałem naszych przeszło 200 partnerów reprezentujących środowisko pracy, administrację rządową. Zostało wykonane bardzo szczegółowo. To identyfikowane zagrożenia nie tylko w sensie strategicznym, ale także identyfikowane w praktyce społeczno-gospodarczej naszego kraju.

Nowe formy pracy – freelancing, praca zdalna, praca na wezwanie. Dynamiczny rozwój tych form często zaskakuje nawet pracodawców i naukowców. One również niosą różnego rodzaju zagrożenia, przedstawione na slajdzie, np. cybermobbing, zagrożenia psychospołeczne czy psychiczne wynikające z m.in. odosobnienia w pracy zdalnej.

Do innych nowych zagrożeń można zaliczyć zaburzenia zdrowie związane z wprowadzeniem nowych technologii, nowych form pracy i sposobu pracy. To są następstwa, które nas czekają. Wyniki badań zaprezentowane w raporcie „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019" wskazują, że ponad 40% osób często doświadcza stresu w pracy, a 14% praktycznie cały czas, gdyż stres jest wpisany w to, co robią. Zdaniem 49% stres, zaraz po atmosferze w pracy jest uznawany za najważniejszy czynnik, który może wpływać na efektywność w pracy. Wśród najczęstszych czynników wywołujących stres w miejscu pracy wymieniono m.in. presję czasu (39%), nadmiar obowiązków i przeładowanie pracą (37%). To oznacza, że to nowe, które przed nami jest na pewno o wiele trudniejsze do prewencji niż tzw. klasyczne zagrożenia znane do tej pory, jak np. hałas czy drgania.

Potrzeby i wyzwania. Wynikają one z omawianych już dzisiaj dokumentów strategii międzynarodowych i krajowych, a także – jak wspominałem – z wieloletniej wiedzy,

doświadczeń, wyników badań, rozpoznania świata pracy w Polsce przez CIOP-PIB. Należy też wspomnieć o wyzwaniach i potrzebach określonych przez 200 partnerów, a były to przedsiębiorstwa, resorty i instytucje oraz partnerzy społeczni. Na slajdzie przedstawiono listę tych partnerów, którzy z nami współpracowali. Wszystkim bardzo dziękuję za ich zaangażowanie w analizę tematyczną, identyfikację potrzeb i wyzwań. Łącznie zgłoszono potrzebę ujęcia w VI etapie programu ponad 200 problemów w formie projektów badawczo-rozwojowych lub zadań o charakterze służb państwowych. Na podstawie tej wielomiesięcznej analizy powstało 111 tematów, z czego 70 w formie zadań służb państwowych, z tego 52 w odpowiedzi na zaproponowaną tematykę oraz 41 projektów badawczych, z czego 36 w odpowiedzi na zaproponowaną problematykę. Nieuwzględnione propozycje to zagadnienia zrealizowane w poprzednich etapach programu oraz wykraczające poza zakres celów szczegółowych programu.

Przy ustanawianiu programu uwzględniono wszystkie wymagane akty prawne – ustawy, rozporządzenia i odniesienia. Nie będę omawiał ich w szczegółach. Są w materiale przekazanym członkom Rady. Oprócz podstaw prawnych i strategii europejskiej uwzględniliśmy wszystkie istotne dokumenty krajowe wymienione na slajdzie. One warunkują ustanowienie programu, jego realizację i finansowanie – poczynając od Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności poprzez Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, poszczególne krajowe strategie, politykę naukową państwa, strategię produktywności oraz problemy i wyzwania zgłoszone przez przedstawicieli społeczeństwa i gospodarki. Dało to pełen obraz warunków, które powinniśmy spełnić i spełniliśmy przy opracowywaniu VI etapu, co było konieczne, aby dokument mógł być przyjęty do dalszych etapów procedowania.

Program uwzględnia priorytety i postulaty zawarte w dokumentach międzynarodowych. Mam na myśli przede wszystkim omawiane dzisiaj strategiczne ramy UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz te trzy obszary, które w prezentacji Państwowej Inspekcji Pracy były omawiane. Podpisuję się pod nimi, bo one też zostały w sposób wyczerpujący, jeśli chodzi o możliwości tematyczne i wykonawcze Instytutu, uwzględnione w programie z rozpisaniem na poszczególne cele. W materiałach jest przyporządkowanie struktury programu do realizacji wymagań zawartych w poszczególnych celach strategii. Jesteśmy tutaj – mogę powiedzieć – w 100% zgodni z najważniejszymi wytycznymi, czyli ze strategią europejską.

Program „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” od 2008 r. jest uznawany przez Komisję Europejską jako spełniający funkcję Krajowej strategii w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Mówił o tym również pan dyrektor Głuszkiewicz. Dlatego w Polsce nie było potrzeby opracowywania odrębnej strategii, bo program spełnia te wymagania. Potwierdza to raport przygotowany przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy.

Wnioskodawcą dotychczasowych etapów – w założeniu VI – jest minister właściwy do spraw pracy, czyli obecnie byłby to minister rodziny i polityki społecznej, współpracujący w zakresie prac naukowych i badań rozwojowych z ministrem edukacji i nauki. Głównym wykonawcą i koordynatorem jest Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Tak było dotychczas. Wszystko przed nami. Mam nadzieję, że ta procedura w ciągu najbliższych tygodni zostanie rozpoczęta.

Głównym celem programu jest opracowanie innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych i technicznych, ukierunkowanych na rozwój zasobów ludzkich oraz nowych wyrobów, technologii, metod i systemów zarządzania, których wykorzystanie przyczyni się do znaczącego ograniczenia liczby osób zatrudnionych w warunkach narażenia na czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe oraz ograniczenia związanych z nimi wypadków przy pracy, chorób zawodowych i wynikających z tego strat ekonomicznych i społecznych.

Cel główny jest podzielony na trzy cele szczegółowe, które wymienione są na slajdzie. Cele szczegółowe powinny doprowadzić do uzyskania wsparcia wszystkich środowisk i grup odbiorców, które prowadzą działania na rzecz kształtowania zdrowych i bezpiecznych warunków pracy. To powoduje, że niezbędne dla nich instrumentarium – wiedza, rozwiązania techniczne, rozwiązania edukacyjne – przygotowywane zapewne w wielu

ośrodkach powinno być w sposób precyzyjny dostosowane do realizacji tych potrzeb. Ponadto powinna być możliwość ich upowszechnienia i wdrożenia, a w efekcie wykorzystania w praktyce. Te założenia przyświecały opracowaniu struktury programu.

Obejmuje ona dwie części. Część A – zadania w zakresie służb państwowych uporządkowane w 7 grupach tematycznych, które obejmują spectrum niezbędnych czy też oczekiwanych opracowań – poczynając od metod badań, różnego rodzaju narzędzi komputerowych, edukacyjnych kończąc na transferze wiedzy poprzez wydawnictwa, przedsięwzięcia upowszechniające i media społecznościowe. Cześć B – obejmuje projekty w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych. Chodzi m.in. o wypracowanie nowych materiałów i technologii w zakresie środków ochrony indywidualnej i zbiorowej, co jest ważne nie tylko w okresie pandemii. Następnie – konieczność wypracowania rozwiązań wspomagających monitorowanie parametrów środowiska pracy z wykorzystaniem technologii Internetu rzeczy i sztucznej inteligencji. Dalej – wypracowanie kryteriów, metod badań i urządzeń do pomiaru i oceny czynników środowiska pracy, co jest warunkiem efektywnej i skutecznej prewencji. I niezwykle trudna kwestia – zapobieganie wykluczeniu społecznemu i zagrożeniom psychofizycznym. To bardzo trudna problematyka.

Liczba projektów i zadań realizowanych w VI etapie programu. Część A – zadania w zakresie służb państwowych – 70 zadań. Część B – projekty w zakresie badań naukowych i rozwojowych 41 projektów, w tym 30 realizowanych przez CIOP-PIB i 11 realizowanych przez inne jednostki naukowe, które zostały wyłonione w ramach przygotowywania założeń.

Jakich wyników możemy spodziewać się w realizacji VI etapu programu? To rozwiązania prawne służące dostosowaniu prawa polskiego do wymagań dyrektyw UE i norm zharmonizowanych. Następnie – opracowywanie rozwiązań służących ocenie zgodności parametrów środowiska pracy oraz wyrobów z wymaganiami dyrektyw UE i norm zharmonizowanych. Dalej – rozwiązania organizacyjne dla przedsiębiorstw, rozwiązania techniczne służące identyfikowaniu zagrożeń i ograniczaniu ryzyka zawodowego, rozwiązania służące rozwojowi edukacji i przekazywaniu wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. I na koniec – zaznaczone lakonicznie, aczkolwiek ogromne wyzwanie – upowszechnienie i wdrażanie wyników programu, a następnie ich wykorzystanie w praktyce.

Wśród wykonawców programu znajduje się 9 instytutów badawczych, wymienionych na slajdzie. To znakomici partnerzy o ogromnym potencjale i poziomie prowadzonych badań. Zatem nie ma cienia wątpliwości co do jakości realizowanych przez nich projektów.

Upowszechnianie i wdrażanie wyników programu powinno dokonywać się nie tylko po stronie wykonawców, ale również po stronie odbiorców. Na slajdzie przedstawiono ocenę możliwości realizacji celów VI etapu programu wieloletniego – tzw. analizę SWOT. Ona pokazuje szanse i słabe strony. Szansą na pewno jest, że mamy niezwykle istotny dokument odniesienia. Mówię o strategicznych ramach UE. Chodzi też o wzrost świadomości oraz szanse finansowania wynikające z różnego rodzaju dokumentów strategicznych, doświadczenie naszej kadry naukowej i potencjał partnerów, wyposażenie stanowisk, warunki laboratoryjne. To supernowoczesne infrastruktury badawcze. Do szans należy również zaliczyć precyzyjnie sformułowane założenia i cele, przewidziany sposób realizacji każdego zadania od rozpoczęcia zaczynając a kończąc na wdrożeniu do praktyki.

Wśród zagrożeń należy zwrócić uwagę na słabą kondycję finansową wielu podmiotów, które potrzebują rozwiązań i wsparcia, ale nie mają środków na ich sfinansowanie. To problem, który trudno rozwiązać. Skala wykorzystania opracowanych produktów, skala zmian jest właściwie bezpośrednim odzwierciedleniem zaangażowania wszystkich potencjalnych odbiorców. To jest od zawsze i w najbliższym etapie nadal może stanowić problem po stronie możliwości udziału i zaangażowania odbiorców i partnerów w fazie upowszechniania. Bez tego nie da uzyskać się efektów programu.

Na slajdzie przedstawiono wybór realizacji celów programu. To wspieranie polskich pracodawców i pracowników w tworzeniu bezpiecznych, zdrowych i ergonomicznych warunków pracy poprzez: opracowanie rozwiązań oraz kryteriów wspomagających analizę i ocenę środowiska pracy w celu zastosowania odpowiednich rozwiązań, stworzenie rozwiązań organizacyjnych i technicznych bezpośrednio wspomagających kształtowanie

bezpiecznego środowiska pracy, rozwój edukacji i upowszechnianie wiedzy (szkolenia, narzędzia edukacyjne) zwiększającej kompetencje środowisk pracodawców i pracowników, upowszechnianie zagadnień dotyczących bezpieczeństwa oraz promowanie postaw probezpiecznych w celu zwiększenia świadomości i budowania kultury bezpieczeństwa.

Program realizujemy – jak mówiłem – z wieloma partnerami. W tym miejscu chciałbym podziękować Państwowej Inspekcji Pracy, z którą od wielu lat współpracujemy na każdym fazie realizacji programu, Ministerstwu Rodziny i Polityki Społecznej, z którym współpraca była dla nas niesłychanie owocna. Na slajdzie wymieniono inne instytucje przewidywane do współpracy w upowszechnianiu i wdrażaniu wyników programu. Zawsze mogliśmy na nie liczyć. Na kolejnym slajdzie wymieniono partnerów społecznych przewidywanych do współpracy w upowszechnianiu i wdrażaniu wyników programu. Wszystkim państwu, reprezentowanym również w Radzie Ochrony Pracy, bardzo dziękuję. Wspierają nas również organizacje i struktury sieciowe zrzeszające przedsiębiorstwa: Forum Liderów Bezpiecznej Pracy (164 przedsiębiorstwa), Polskie Zrzeszenie Producentów i Dystrybutorów Środków Ochrony Indywidualnej (22 przedsiębiorstwa), Sieć Ekspertów ds. BHP certyfikowanych przez CIOP -PIB (52 osoby), Sieć Regionalnych Ośrodków BHP akredytowanych i koordynowanych przez CIOP-PIB (16 ośrodków).

Na slajdzie przedstawiono główne grupy odbiorców programu wieloletniego.

Potrzeba realizacji VI etapu programu wieloletniego wynika przede wszystkim – pomimo poprawy w ostatnich latach – z ciągle niesatysfakcjonującego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce oraz wymogów zawartych w dokumentach krajowych i międzynarodowych określających zadania państwa w tej dziedzinie, a także nowych wyzwań związanych z rozwojem koncepcji cyfrowej transformacji przemysłu w kontekście konkurencyjności gospodarki oraz ograniczania potencjalnych zagrożeń.

Wyniki VI etapu programu będą wspierać realizację zobowiązań rządu polskiego wynikających z członkostwa Polski w UE. Program nadal spełnia funkcję Krajowej strategii w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, a jednocześnie zapewnia implementację ram strategicznych UE na poziomie krajowym. Będzie służył kontynuacji kształtowania kultury bezpieczeństwa w Polsce, co jest procesem długotrwałym i wymagającym konsekwentnych działań prowadzonych na poziomie ogólnokrajowym i zakładowym przez wszystkie instytucje i grupy zawodowe uczestniczące w realizowaniu zadań systemu ochrony pracy.

Kontynuacja działalności związanej z budową kultury bezpieczeństwa i tworzenia bezpiecznych warunków pracy jest zgodna z celami Polskiego Ładu, który podkreśla wagę bezpieczeństwa: „Stabilna, dobrze opłacana i bezpieczna praca to cywilizacyjny standard, który musi stać się udziałem wszystkich Polaków" oraz Strategią Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030, który zakłada m.in. działania na rzecz utrzymania obywateli w dobrym zdrowiu w celu wydłużenia ich aktywności na rynku pracy, upowszechnienie i wzmocnienie działań profilaktycznych opartych na dowodach naukowych oraz masową popularyzację kultury bezpieczeństwa i zdrowego stylu życia, w tym zachowań prozdrowotnych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Słuchając referatu pana prof. Zawieski nasuwa się refleksja – mam nadzieję, że wszyscy członkowie Rady zgodzą się ze mną – że nie sposób przecenić pozytywnej roli, jaką w analizie sytuacji na polskim rynku pracy, identyfikacji zagrożeń oraz opracowywaniu sposobów zapobiegania im, budowania kultury bezpieczeństwa, odgrywa Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Z pewnością VI etap programu wieloletniego powinien zostać uruchomiony. W ślad za tym powinny pójść decyzje w sprawie przyznania środków na jego realizację. Jesteśmy przekonani, że to rychło nastąpi. Rada z pewnością podejmie działania opiniodawcze, rekomendujące kontynuację programu. Takie wnioski z pewnością zostaną zawarte w naszym stanowisku, które przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Otwieram dyskusję.

Pani Elżbieta Bożejewicz, proszę. Następnym mówcą będzie pan prof. Mieczysław Morawski.

Członek Rady Ochrony Pracy Elżbieta Bożejewicz:

Chciałam serdecznie podziękować Państwowej Inspekcji Pracy oraz Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy za przedstawienie materiału. Czynię to w imieniu naszej organizacji. Postulowaliśmy wprowadzenie tego tematu do planu pracy Rady. Chcę zasygnalizować, że Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP przygotowuje program Ogólnopolskiego Forum Służby BHP planowanego na wrzesień br. Tematem przewodnim będą ramy strategiczne Unii Europejskiej. Będziemy chcieli w gronie naukowców, inspektorów pracy, ekspertów z dziedziny bhp przybliżyć ten temat, aby umożliwić służbie bhp dotarcie z tą problematyką do zakładów pracy, pracodawców i pracowników oraz propagowanie bezpieczeństwa pracy. Jeszcze raz serdecznie dziękuję.

Członek Rady Ochrony Pracy Mieczysław Morawski:

Bardzo dziękuję obu prelegentom za znakomite wystąpienia. Nie sposób przejść obojętnie wobec tych wystąpień. Myślę, że każdy z nas jest głęboko zamyślony nad państwa wypowiedziami. W obu wystąpieniach poruszono kwestię zdrowia psychicznego i zdrowia fizycznego. Wydaje mi się, że zdrowie psychiczne zawsze było w cieniu zdrowia fizycznego, że o tym nie mówiło się aż tak dużo. A jednak wszystkie dzisiejsze wyzwania – transformacja cyfrowa, nowe formy pracy, konieczność zmiany zawodu, przekwalifikowania, towarzyszące temu dramatyczne wybory życiowe – powodują, że wszystko, co związane jest ze zdrowiem psychicznym staje się bardzo ważne.

Wypalenie zawodowe, mobbing, pracoholizm były przejawami życia pracowników, często niedostrzeganymi, a przynajmniej nie mówiło się o tym często. Obecnie – jak wynika z badań – 8 mln Polaków cierpi na zaburzenia psychiczne. One być może są pogłębiane przez pandemię. Bo praca w tych warunkach wymaga większej zadaniowości, towarzyszy jej osamotnienie. Zatem stres jest coraz większy. A to będzie przekładać się na wyzwania m.in. dla Państwowej Inspekcji Pracy. Trzeba będzie dostrzegać te choroby, analizować przyczyny tych zjawisk, stawiać diagnozy, próbować poprawić środowisko pracy. Myślę, że w związku z tym kompetencje inspektorów pracy będą musiały być uzupełniane.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Po wypowiedzi pana prof. Morawskiego nasunęła mi się refleksja. Jeśli chodzi o kwestie zdrowia psychicznego, również prof. Zawieska w swoim wystąpieniu dość dużo mówił o stresie w pracy. Przypomnę, że na początku ubiegłego roku było posiedzenie Rady poświęcone tematyce stresu w pracy. Przywołano wówczas tezę Światowej Organizacji Zdrowia , że stres nie tylko w pracy będzie chorobą XXI w. Zatem waga tego problemu jest niesłychanie istotna. Fakt, że to dostrzegamy i często podnosimy w naszych rozważaniach, rokuje że być może będziemy potrafili znaleźć – w miarę możliwości – najskuteczniejsze środki zaradcze, czego życzyłbym wszystkim Polakom i pracownikom.

Pani prof. Danuta Koradecka, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Myślę, że jesteśmy w kluczowym momencie, jeśli chodzi o warunki pracy i możliwość spojrzenia na nie – w pewnym sensie – z nowymi akcentami. Materiał zaprezentowany przez Państwową Inspekcję Pracy i materiał zaprezentowany przez prof. Zawieskę są spójne. Bo na wejściu po raz pierwszy mamy dokument Unii Europejskiej sporządzony w sposób bardzo profesjonalny. Komunikat dotyczący strategii punktuje praktycznie wszystkie istotne elementy związane z nowym środowiskiem pracy kształtującym się po szoku epidemicznym, który bardzo zmienił podejście do bezpieczeństwa. Wzbudził zainteresowanie społeczne skutkami, zdrowiem. Ten sposób reakcji będzie dotyczył nie tylko czynników biologicznych, ale także fizycznych i chemicznych.

Na wejściu mamy dobry, bardzo merytoryczny dokument Unii Europejskiej i mamy także materiały Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Pracy, która prowadzi coroczne kwestionariusze dla wszystkich członków Unii, w których określa się stan warunków pracy. Na wejściu jest to materiał lokujący nas międzynarodowo. Na poziomie kraju – prace, których dokonał zespół pana prof. Zawieski w ścisłej współpracy zarówno z przedstawicielami Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP oraz

partnerów społecznych, w tym związków zawodowych, reprezentowanych również w Radzie Ochrony Pracy – wszyscy wnieśli wkład identyfikując swoje problemy.

Zdumiewające jest też, że wśród zgłoszonych – także przez resorty – tematów jest zupełnie dużo nowych zagadnień, ale także te, które są już opracowane. Tutaj jest najistotniejszy moment. Wszystkich interesuje produkt programu. Mamy 12 tys. produktów opracowanych w poprzednim okresie. Z tego programu wyniknie także wiele rozwiązań, które można potraktować jako produkt do wdrożenia. Jak można by połączyć potencjał i zadania, które realizuje Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna, która bardzo zmieniła się w czasie pandemii, dysponuje nowoczesnym aparatem, myślę, że będzie gotowa do współpracy? To bardzo ważne, żebyśmy w trakcie realizacji programu współpracowali praktycznie codziennie w tematach, które obie inspekcje uznają za szczególnie ich interesujące. Wówczas łatwo będzie wdrożyć rozwiązania.

Nie dysponujemy specjalnymi środkami na wdrożenie wyników. Możemy najwyżej je upowszechniać. I to jest robione z dużym zaangażowaniem. Powstaje dużo materiałów i broszur. W Internecie są zamieszczane wszystkie istotne wyniki. Wydaje się, że upowszechnianie jest naprawdę wszechstronne i szerokie. Natomiast konkretne wdrożenie tych produktów wymagałoby metody, którą przyjęlibyśmy wspólnie, że nośnikiem tej informacji byliby także inspektorzy pracy, którzy będą wizytować zakłady badając różne tematy, które uruchamia Inspekcja. To także sygnalizowałaby pracodawcom, że ten problem jest rozwiązywany i że mogą korzystać z tego rozwiązania. Myślę o połączeniu tych potencjałów. Bo właściwie mamy ten sam cel, do którego podchodzimy z różnych stron. Dobrze byłoby wypracować formułę, w której dużą część upowszechniania i wdrożenia Inspekcja Pracy włączałaby naszych specjalistów. To chyba niezbędny warunek, żebyśmy mogli za 3 lata mówić o postępie w tym zakresie.

Musimy sobie uświadomić jak ogromną zmianę w społeczeństwie w postrzeganiu pracy, ochronie zdrowia spowodowała pandemia. To przyśpieszenie zmiany priorytetów ludzi w kwestii zachowania zdrowia jest ogromne. Podobnie nowe formy pracy. Sama praca zdalna zidentyfikowała nowe obciążenia i zagrożenia. Praca platformowa jeszcze bardziej skomplikuje relacje stosunku pracy. Jeżeli nie mielibyśmy takiego intensywnie realizowanego programu uzgodnionego z wszystkimi zainteresowanymi podmiotami, to przegramy etap wprowadzenia nowych technologii i nowych form pracy. Myślę, że połączenie tych potencjałów w fazie realizacji i wdrażania byłoby bardzo istotne. Akcent będzie przesuwał się ze zdrowia w pracy na zdrowie publiczne. Ludzie zapewne będą bardziej zainteresowani tym jak bezpiecznie funkcjonować wykonując swoje czynności.

Pan przewodniczący wspomniał o stanowisku. Myślę, że byłoby wskazane, aby do opracowania projektu stanowiska był włączony Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Oczywiście, że tak możemy zrobić.

Sprawa wdrożeń efektów prac naukowych jest przysłowiową piętą Achillesową chyba wszystkich polskich ośrodków naukowych i uczelni. Z pewnością dotyczy to również spraw podnoszonych przez panią prof. Koradecką.

Pan prof. Jan Wojtyła, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Jestem pod dużym wrażeniem wystąpień, bardzo pogłębionych refleksyjnych. To skłania nas do szerszej refleksji ku przyszłości. Zmieniające się formy pracy, świat pracy cyfrowej to duża rewolucja w tej materii. Dyrektywa, która jest przygotowywana w tym zakresie daje pewne sygnały. Właściwie trzeba by już dzisiaj zastanawiać się nad możliwościami jej implementacji do naszego porządku prawnego.

Podzielałbym opinie przedmówców, m.in. pana prof. Morawskiego, w kwestii zdrowia psychicznego. To nowe zjawiska, bardzo trudne do zdiagnozowania. To, że one powinny wejść do katalogu chorób zawodowych to są nowe wyzwania, nad którymi już dzisiaj trzeba pracować.

Chciałem zwrócić uwagę na jedną kwestię, a mianowicie, jeżeli będziemy mówili o implementacji, o wdrażaniu do systemu, to wiąże się to z regulacjami prawnymi. Trzeba zastanowić się jaka powinna być głębia regulacji, zwłaszcza, że scenariusze

faktyczne będą zmieniać się. Nie jesteśmy w stanie przewidzieć ich do końca. Dobra legislacja powinna obowiązywać przez dłuższy okres. Zatem trzeba tak kształtować te rozwiązania, aby konsumowały zdarzenia przyszłe. Chodzi o poziom elastyczności. Pojawia się niesłychanie ważna kwestia dla osób zajmujących się legislacją, a mianowicie, jaka powinna być głębia regulacji w tej materii. Nie ulega wątpliwości, że w dalszym ciągu zachowanie wysokich standardów ochrony pracy to także pewien koszt. To obciążenie finansowe pracodawców – mikro, małych, średnich. To także kwestia pewnych scenariuszy finansowych czy wsparcia finansowego, aby możliwości instalowania takich czy innych urządzeń ochronnych mogły faktycznie zaistnieć i nie powodowały takiego poziomu kosztów wytwórców, który będzie znacznie ograniczał skuteczność.

Głębia regulacji to pierwsza kwestia. Wkomponowanie w układ finansowy to druga bardzo ważna kwestia. Nie ulega wątpliwości, że zrealizowanie tak ambitnych celów wymaga po pierwsze – już teraz działania z wyprzedzeniem, zwłaszcza gdy chodzi o nowe formy świadczenia pracy. Z pracą zdalną mamy już dostatecznie dużo problemów, które ciągle są aktualne, a pojawiają się nowe wyzwania związane ze światem daleko idącej cyfryzacji, innych form świadczenia pracy itp. To wymaga prac studialnych z wyprzedzeniem. Sądzę, że Centralny Instytut Ochrony Pracy oraz Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej dostrzegają to. Ale tutaj potrzeba bardzo skoordynowanego działania, aby budować rozwiązania – jak mówię – otwarte ku przyszłości, a nie zajmujące się jedynie tym, co dzisiaj obserwujemy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję panu prof. Wojtyle.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Lista mówców została wyczerpana.

Projekty stanowisk w obu sprawach omawianych na dzisiejszym posiedzeniu przygotują Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy oraz Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących?

Pani minister Katarzyna Łażewska-Hrycko, proszę.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

10 lutego br. minie pierwszy rok pełnienia przeze mnie funkcji głównego inspektora pracy. To zainspirowało nas do przemyśleń i refleksji na temat tego, co udało nam się osiągnąć w minionym roku, ale również spojrzenia w przyszłość i przedstawienia najważniejszych rzeczy, które niesie następny rok, który się zaczął. W związku z tym chciałabym serdecznie zaprosić wszystkich członków Rady z panem przewodniczącym na czele na spotkanie, które będziemy organizowali 10 lutego w hotelu Novotel w Warszawie przy ul. Marszałkowskiej o godz. 12.00. Będziemy na nim prezentować nasze dokonania i doświadczenia oraz plany na najbliższy rok. Będzie mi niezmiernie miło gościć państwa w formule tradycyjnej. Ostatnio rzadko mamy okazję spotykać się. Bardzo serdecznie państwa zapraszam. Każdy z państwa otrzyma imienne zaproszenie w formie pisemnej.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Bardzo dziękujemy. Sprawdziłem w kalendarzu. To jest dzień po zakończeniu posiedzenia Sejmu, zatem dla parlamentarzystów nie będzie kolizji, co będzie sprzyjało obecności członków Rady na tym spotkaniu. W imieniu nas wszystkich bardzo dziękuję za zaproszenie.

Informuję, że posiedzenie Zespołu ds. Skarg obędzie się jutro. Początek godz. 9.00.

Czy ktoś z członków Rady chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.